BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/isntansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan kerja, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakuan dalam menghadapi tantngan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan

pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikanya, Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit. Jais (2017) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakaan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terwujudnya prstasi kerja dan disiplin kerja antara lain adalah keterampilan kerja , budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Lengkong (2019) berpendapat bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehngga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. keterampilan kerja/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan kerja yang ada. Keterampilan kerja yang dimaksud adalah keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dari segi kerapian dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang kedua yakni budaya organisasi, Robbins (2017: 247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar oganisasi dapat tetap eksis.

Faktor terakhir yang mempengaruhi disiplin kerja dan prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individual selain kepribadian (Robbins, 2012). Karyawan dalam aktivitas kerjanya memerlukan suatu pengalaman agar dapat lebih mempunyai kemampuan fisik maupun mental, untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan terus menerus agar diperoleh Sumber Daya Manusia yang bermutu dalam arti yang sesungguhnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dicapai memenuhi syarat kualitas dan kuantitas. Didalam mencapai tujan yang optimal tidaklah mudah, untuk itu didalam

organisasi atau perusahaan perlu pengelolaan yang optimal. Kecanggihan alat dan melimpahnya modal bukanlah jaminan pencapaian tujuan organisasi tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia yang memadai dan cukup berpengalaman.

RSUD RAA Soewondo Pati dibangun mulai tahun 1932, sumber dana pembangunan berasal dari Bupati Pati (RAA Soewondo), Sekretaris Daerah Kabupaten Pati (Aris Munandar), Penasehat Rumah Sakit (dr. Beerfoed) dan sumbangan masyarakat. RSUD RAA Soewondo Pati Merupakan rumah sakit rujukan regional Pati berdasarkan Keputusan Direktur Jendral Bina Upaya Kesehatan Nomor HK.02.03/I/0363/2015 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Provinsi Dan Rumah Sakit Rujukan Regional. Fenomena yang terjadi pada RSUD RAA Soewondo Pati yaitu banyaknya karyawan yang mangkir dalam pekerjaan, berikut tabel data rekapitulasi kehadiran Karyawan Rumah Sakit A'isyiyah Kudus.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan RS. Soewondo Pati

Bulan Maret s/d Juli 2021

Keterangan	**Bulan**				
	Maret	**April**	**Mei**	**Juni**	**Juli**
Keterlambatan (karyawan)	8	9	13	15	19
Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (karyawan)	4	4	8	7	9
Jumlah Karyawan Seluruhnya	375	375	375	375	375

Sumber : RSUD RAA Soewondo Pati, 2021.

Tabel 1.1 diatas menunjukkan trend peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama bulan Maret-Juli 2021. Ketidakdisiplinan karyawan RS. Soewondo Pati yang ditunjukan melalui tabel ketidakhadiran dan keterlambatan kerja diakibatkan oleh budaya organisasi yang ada pada RS. Soewondo Pati adalah penerapan senioritas dalam pekerjaan. Rumah sakit lebih mempercayakan pekerjaan penting terhadap karyawan yang lebih lama dan tanpa membandingkan kemampuan kerja karyawan baru. Selain budaya organisasi, ketermapilan kerja pada RS. Soewondo Pati rendah, dikarenakan rumah sakit yang lebih memprioritaskan pekerja senior dalam melakukan pekerjaan yang penting, sehingga tidak ada perkembangan yang lebih baik dalam proses karyawan melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menimbulkan kecemburuan sosial dan berakibat pada disipin kerja dan dan prestasi kerja yang menurun. Selain faktor keterampilan kerja dan budaya organisasi, pengalaman kerja juga menjadi fakor rendahnya disiplin kerja dan prestasi kerja. Rumah Sakit Soewondo Pati yang hanya mementingkan tingkat senioritas membuat para karaywan baru merasa tidak dibutuhkan karena tidak diikutsertakan dan dipercayai dalam mengerjakan pekerjaan yang penting, hal tersebut membuat karayawan baru minim akan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Research GAP pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Atika dan Prasetio (2018) menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian Idris (2017) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian Ulfa, dkk (2018)

menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Pradita (2017) yang menyatakan keterampilan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Giantari dan Riana (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang diakukan oleh Nugroho, dkk (2017) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Giantari dan Riana (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian Maabut (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, dkk (2017) menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Khoiri (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, dkk (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan Apriliya (2017) menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika, dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Luhur (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja

memilki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian Pengaruh Keterampilan kerja, Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Rs. Soewondo Pati)**.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
   a) Variabel eksogen adalah keterampilan kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja.
   b) Variabel endogen adalah prestasi kerja.
   c) Variabel intervening adalah disiplin kerja.
2. Penelitian mengambil obyek penelitian di RS. Soewondo Pati.
3. Responden penelitian merupakan karyawan pada RS. Soewondo Pati.
4. Penelitian ini dilakukan 4 bulan setelah proposal disetujui.
5. Data yang diambil pada tahun 2021

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada RSUD RAA Soewondo Pati yaitu banyaknya karyawan yang mangkir dalam pekerjaan, pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan trend peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama bulan Maret-Juli 2021. Ketidakdisiplinan karyawan RS. Soewondo Pati yang ditunjukan melalui tabel ketidakhadiran dan keterlambatan

kerja diakibatkan oleh budaya organisasi yang ada pada RS. Soewondo Pati adalah penerapan senioritas dalam pekerjaan. Rumah sakit lebih mempercayakan pekerjaan penting terhadap karyawan yang lebih lama dan tanpa membandingkan kemampuan kerja karyawan baru. Selain budaya organisasi, ketermapilan kerja pada RS. Soewondo Pati rendah, dikarenakan rumah sakit yang lebih memprioritaskan pekerja senior dalam melakukan pekerjaan yang penting, sehingga tidak ada perkembangan yang lebih baik dalam proses karyawan melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menimbulkan kecemburuan sosial dan berakibat pada disipin kerja dan dan prestasi kerja yang menurun. Selain faktor keterampilan kerja dan budaya organisasi, pengalaman kerja juga menjadi fakor rendahnya disiplin kerja dan prestasi kerja. RS.Sakit Soewondo Pati yang hanya mementingkan tingkat senioritas membuat para karaywan baru merasa tidak dibutuhkan karena tidak diikutsertakan dan dipercayai dalam mengerjakan pekerjaan yang penting, hal tersebut membuat karayawan baru minim akan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap disiplin kerja pada RS. Soewondo Pati?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada RS. Soewondo Pati?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja pada RS. Soewondo Pati?

4. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati?
6. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati?

1.4. Tujuan Masalah

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap disiplin kerja pada RS. Soewondo Pati.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada RS. Soewondo Pati.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja pada RS. Soewondo Pati.
4. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati.
5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati.
6. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati.

7. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada RS. Soewondo Pati.

1.5. Manfaat Masalah

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak RS. Soewondo Pati sebagai sumber informasi dan merumuskan pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah perusahaan, khususnya berkaitan dengan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.